Impératif pour 2014: concilier performance et bien-être au travail

Publié le mardi 21 janvier 2014 13:52 Par Marcel Lucien Goldschmid





Tous les indicateurs sont au rouge: stress et souffrance sont au comble dans bien des entreprises. Le fameux triangle diabolique - faire toujours plus, plus vite et moins cher - fait des ravages. Présentéisme, absentéisme, voire burn-out et même suicide peuvent en résulter.

La globalisation, la concurrence acharnée, la technologie toujours plus puissante et envahissante, la recherche de profit à court terme, etc. exercent des pressions croissantes dans toutes les organisations, publiques et privées. Restructurations, compressions de postes, diminution des ressources, délocalisations et licenciement s'en suivent.

Pour les travailleurs, les conséquences ne se sont pas fait attendre: intensification de la charge de travail, culture de l'urgence et des vues à court-terme, changements constants des priorités, désorientation, insécurité par rapport à l'emploi et pénibilité du travail au niveau psychologique avec des effets physiologiques.

Le stress ressenti par les collaborateurs engendre une mauvaise ambiance, de l'insatisfaction, des conflits. Malaise et épuisement deviennent à leur tour sources de démotivation, soucis de santé, baisse de productivité, perte de talents et détérioration de la qualité du travail.

De nombreuses enquêtes montrent que les coûts dus à cette dégradation deviennent chaque année plus élevés et ont atteint des proportions alarmantes. En Suisse, ils se chiffrent à 10 milliards de francs par année pour les entreprises et la collectivité, selon le Secrétariat à l'économie (Seco).

Il est devenu urgent de combattre cette dérive

Se limiter à traiter les conséquences et les symptômes du stress, comme l'ont tenté jusqu'à présent de nombreuses entreprises, ne suffit plus. Pour arriver à une véritable amélioration il est désormais indispensable de s'attaquer aux causes, c'est-à-dire aux conditions de travail qui génèrent ce mal-être.

Et si, pour trouver de nouvelles voies plus prometteuses, on se penchait plutôt sur ce qui procure bien-être et plaisir au travail?

La bonne nouvelle, c'est qu'il existe bel et bien des entreprises qui ont réussi à mettre en place un management qui favorise l'épanouissement et la satisfaction des collaborateurs et par là l'engagement et la performance.

Voici des exemples de pratiques efficaces révélées par des recherches sur le terrain qui vont dans ce sens:

- soigner les relations, solliciter et écouter les collaborateurs, les faire participer dans la

A lire également

Stimuler et fidéliser les talents
S'y retrouver dans les arcanes de l'AVS
Mieux connaître les procédures de recrutement
Les CV des candidats sont épluchés
Evitez les bourdes lors des entretiens d'embauche
Entretien d'évaluation: mode d'emploi
Impliquer les jeunes en entreprise

Conseils les plus lus

- Assurance perte de gain: des lacunes trop fréquentes
- Certification en management de projet: que choisir?
- Le certificat de travail décortiqué
- Se mettre à son compte et créer une entreprise
- Travailler après l'âge de la retraite?

recherche de solutions
- fixer des objectifs clairs, mais donner une marge de liberté dans l'exécution – éviter le micro management et augmenter l'autonomie de chacun
- les accompagner, les coacher et les soutenir
- veiller à leur développement, leur stimulation et leur polyvalence
- reconnaître leurs contributions et leurs efforts
- pratiquer un leadership qui met en avant l'intelligence émotionnelle, l'empathie, la considération de l'autre, la recherche de « win-win »
- encourager et protéger la « work-life balance »
- offrir partout où c'est possible plus de flexibilité : horaire, lieu de travail…
- corriger les dérapages et refuser les pratiques malsaines (par exemple : rester connecté 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, même en vacances)
- identifier et se séparer des managers toxiques et autoritaires
- créer une ambiance de travail qui mise sur la collaboration, le travail d'équipe, la valorisation de chacun

Alors comment transformer le fonctionnement de l'entreprise et les pratiques managériales afin de prévenir le mal-être et favoriser le bien-être ?

Voici en résumé une proposition concrète d'une marche à suivre en trois étapes - diagnostic, recherche de solutions et exécution - en consultant tous les acteurs, en toute transparence:

1. ***Mesurer le niveau de stress et de mal-être***
   Quelles en sont les manifestations? Quelle en est l'ampleur ? Qui est concerné ? Quelles en sont les causes et les conséquences?

2. ***Explorer les solutions et les voies à suivre***
   Comment diminuer la pression et la tension? Que faut-il changer?
   Quelles sont les actions concrètes à entreprendre? Par qui? Quand ? Comment?
   Quelles sont les pratiques qui conduisent au bien-être qu'il s'agirait de renforcer et d'étendre?
   Quelles mesures utiliser pour vérifier l'avancement vers plus de satisfaction et de plaisir au travail?

3. ***La mise en œuvre, le suivi et les ajustements***
   L'exécution du plan élaboré devrait suivre le plus vite possible après réflexions et délibérations, suivi de contrôles et d'évaluations de l'impact. Sans doute aura-t-il lieu d'apporter des corrections en fonction du vécu et des résultats.

En conclusion: les conditions de travail et le bien-être des employés ne peuvent plus être considérés comme des éléments négligeables mais sont devenus pour toute entreprise un véritable enjeu de fond qui impacte son fonctionnement, ses bénéfices, sa croissance et même sa pérennité.

Pour en savoir plus: www.management-training-coaching.ch

- Contrat de travail: à faire et ne pas faire
- Impliquer les jeunes en entreprise
- Les sociétés gérées par les femmes ont la cote
- Evitez les bourdes lors des entretiens d'embauche
- Quand la démotivation s'installe

CONTACT | RECHERCHE | PLAN DU SITE | DONNÉES MÉDIA | RÉPERTOIRE DES ENTREPRISES |